

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Правове регулювання робочого часу можна назвати підґрунтям, на якому будуватиметься регулювання усіх інших умов праці молодого працівника або базовим елементом, який визначає напрями правового регулювання усіх інших умов праці молоді. У правовому регулюванні робочого часу молодих працівників ця мета простежується найбільш наочно. Адже вона віддзеркалює не тільки турботу сучасної демократичної держави про працівника як єдиного творця матеріальних і духовних благ, але й зацікавленість суспільства в підтримці соціального становлення і розвитку молоді особистості як свого майбутнього. Тому правове регулювання робочого часу можна назвати підґрунтям, на якому будуватиметься регулювання усіх інших умов праці молодого працівника або базовим елементом, який визначає напрями правового регулювання усіх інших умов праці молоді. Правове регулювання робочого часу, має на меті, з одного боку, забезпечити виконання працівником необхідної міри праці, а з іншого – забезпечити охорону праці й право працівника на відпочинок.

Неповнолітні, як особлива соціально – демографічна група, мають низку специфічних ознак, що вирізняють їх від інших працівників. Ця специфіка обумовлена як віковими особливостями, так і роллю цих осіб в суспільному житті. Так, при шестиденному робочому тижні тривалість щоденної зміни працівників віком від 16 до 18 років дорівнює 6 годинам, а для осіб віком від 15 до 16 років – 4 години. При п'ятиденному робочому тижні для підлітків від 16 до 18 років тривалість щоденної зміни не повинна перевищувати 7 годин, а для осіб від 15 до 16 років – п'яти годин.

Робітників і службовців у віці до 18 років забороняється залучати до нічних і надурочних робіт і до робіт у вихідні дні. До надурочних робіт не допускається також молодь, яка навчається без відриву від виробництва в загальноосвітніх школах і професійних навчально-виховних закладах (у дні занять). Забороняється залучати підлітків до роботи в нічний час. Так, ст. 55 КЗпП України визначає положення про заборону залучення до роботи в нічний час осіб молодше 18 років, посилаючись на ст.192 КЗпП України; ст. 54 КЗпП України визначає нічний час з 10:00 вечора до 6:00 ранку. Це означає, що неповнолітні не повинні залучатись і до роботи у вечірню зміну, якщо вона закінчується після 10:00 вечора. До роботи у вихідні дні підлітки не можуть залучатись навіть у виняткових випадках, передбачених законодавством для дорослих працівників. Під вихідними днями в даному випадку слід розуміти дні відпочинку не за календарем, а за

графіком змінності підприємства. Що стосується святкових днів, то неповнолітні можуть залучатися до робіт у такі дні нарівні з дорослими працівниками за затвердженими графіками на підприємствах з безперервним виробництвом, а також на роботах, пов'язаних з необхідністю безперервного обслуговування населення. В інших випадках у святкові дні підлітки не можуть залучатися навіть до невідкладних робіт, до яких можуть бути залучені дорослі, якщо в ці дні вони не повинні працювати за графіком. Неповнолітні не залучаються і до чергувань в неробочий час (після роботи, у дні відпочинку і в святкові дні) (Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах: Конвенція № 79, затверджена Генеральною конференцією МОП 09.10.1946 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці (1919-1964). – Т.І. – Женева: Міжнародне Бюро Праці, 1999. С. 406 – 411.).

Робітники і службовці молодше 18 років мають рівне разом з дорослими право на відпочинок у відповідність до ст. 45 Конституції України. Крім того, чинне законодавство встановлює і певні пільги в області відпочинку для підлітків. Усім молодим працівникам віком до 18 років відповідно до Закону України «Про відпустки» та ст.75 КЗпП України надається щорічна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Якщо протягом робочого року, за який молодий працівник отримує відпустку, йому виповнилося 18 років, то розмір відпустки обчислюється пропорційно відпрацьованому часу: за час, відпрацьований до виконання 18 років, – з розрахунку відпустки тривалістю 31 календарний день, а за решту часу – в розмірі, встановленому за займаної неповнолітнім посади (професії, спеціальності) вже як дорослим працівникам. За загальним правилом, відпустка неповнолітнім надається у пільговому порядку в літній час або за їх бажанням в будь який інший час року. Навіть в тому випадку, коли підліток не пропрацював на даному підприємстві (в організації) 6 місяців, що дають право на відпустку, незалежно від цього на його прохання відпустку йому має бути наданий у літній період. Крім щорічних подовжених відпусток неповнолітнім працівникам при наявності певних, встановлених законодавством умов можуть надаватися, також як і дорослим, додаткові відпустки. Додаткові відпустки понад 31 дня неповнолітні отримують за роботу із шкідливими умовами праці. Як правило, підлітки на такі роботи із шкідливими умовами праці не допускаються, проте, є ряд професій і посад в Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, роботи, які дають право на додаткову відпустку і на яких допускається праця неповнолітніх (наприклад, друкарка, телефоністка і т. д.). Неповнолітні робітники і службовці можуть за домовленістю з власником або уповноваженим ним органом розділити свою відпустку на частини і використовувати її в різний час. Однак, відповідно до ст.79 КЗпП України поділ відпустки на частини для неповнолітніх допускається тільки як виняток на прохання працівника та за умови, щоб

основна його частина була не менше 12 днів (Про відпустки. Закон України від 15 листопада 1996 р.// Відомості Верховної Ради України.– 1997. № 2. – ст.4.).

У загальному порядку реалізується і право неповнолітніх працівників на перерву для відпочинку і харчування. Адже діючий КЗпП України не встановлює ніяких особливостей (винятків) для неповнолітніх з цього питання і воно регулюється ст. 66 КЗпП України, яка передбачає, що така перерва не повинна перевищувати 2-х годин. Ця перерва не зараховується до робочого часу і надається, як правило, через 4 години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. На цей час працівники можуть відлучатися з роботи і використовувати перерву на свій розсуд. Але на тих роботах, де за умовами виробництва перерву встановити не можна, працівнику повинна бути надана можливість приймання харчів впродовж робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання харчів встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства (Кодекс законів про працю України : Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 : Із змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради.– 1971. – ст.66, 79).

Враховуючи, що КЗпП України приймався в умовах, коли переважна частина підприємств ґрунтувалася на державній власності, то держава в особі цих державних підприємств обтяжувала себе в частині реалізації пільг для неповнолітніх та молоді (з оплати скороченого часу в повному обсязі, оплата додаткових відпусток і ін). Системний підхід показує, що в умовах ринкової економіки в коло суб'єктів правових відносин слід поряд з працівником, роботодавцем також включати державу в особі відповідних органів, оскільки КЗпП України у нинішній редакції переносить обтяження на приватних і колективних власників, що не відповідає економічним законам розвитку в ринкових відносинах.

Таким чином, з впевненістю можна сказати, що держава намагається піклуватись про молоде покоління, надаючи йому можливість працювати у справедливих умовах, забезпечуючи необхідний для відпочинку час, більш тривалий у зрівнянні з часом відпочинку дорослих працівників час, який молодь може використовувати і для відновлення сил, і для оздоровлення, і для суспільно-політичного життя, і для навчання – тобто для реалізації усіх своїх можливостей.

Тому доцільно зацікавити роботодавця системою компенсацій, наприклад, у вигляді податкових пільг або повного звільнення від податків на фонд зарплати неповнолітніх та молоді. Його слід виділяти окремою статтею витрат, а також звільнити грошові винагороди неповнолітніх та молоді від податків, що дозволить відповідно до світової практики диференціювати тарифні ставки для дорослих працівників і молоді без ущем-

лення інтересів власника і неповнолітнього працівника (Гордієнко М.І. Окремі проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку // Матеріали науково-практичної конф. «Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи». – Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 122-127.

Форманюк В. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія», доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних
наук*

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ І КОМПЕТЕНЦІЯ РАБОТОДАВЦЯ

Зміна суспільних відносин, пов'язаних з переходом до ринкової економіки, спричинило за собою формування нового ринку праці і появи нових його учасників в особі роботодавців різних організаційно-правових форм і видів власності. Трудове законодавство, що сформувалося в епоху соціалістичної системи господарювання, необхідно привести у відповідність зі сформованими економічними та трудовими відносинами, що і варто першочерговим завданням прийняття нового Трудового кодексу України.

Однак, багато питань, безпосередньо пов'язані з визначальними категоріями суб'єкта трудового права, не знайшли свого чіткого визначення в доктрині трудового права і тим більше в законодавчому закріпленні. Однією з таких проблем є визначення місця і правової природи трудової компетенції, так як розкриваючи правове становище роботодавця як суб'єкта права, вчені поряд з категорією правосуб'єктності використовують і термін «компетенція». Особливий інтерес до даної проблеми пов'язаний з тим, що в науці трудового права немає єдиної точки зору щодо категорій «компетенції».

Слово «компетенція» походить від латинського слова «competens», що означає відноситься, відповідний.

В юридичній літературі висловлено декілька точок зору про поняття компетенції і застосування її як правової категорії.

Компетенція – це коло владних прав (і нерозривно пов'язаних з ними обов'язків), якими володіє державний орган з метою виконання покладених на нього завдань державного управління (керівництва). Компетенція висловлює активну адміністративну правосуб'єктність (Мицкевич А. В. Субъекты советского права. Госюриздат, 1962, – С. 120, 121; Алексеев С. С. Проблемы теории права. – Свердловск, 1972, Т.І. – С. 295.).

С. С. Алексеев визначає компетенцію як загальні можливості державних органів здійснювати владні дії (Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. – Свердловск, 1963, – С. 138.). В. М. Манохін ж